

Prekarianizm w Polsce - skala zjawiska, skutki i perspektywy

Autor: Wojciech Jarecki

Artykuł opublikowany w „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2014, vol. 17, nr 3, s. 53-64

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Stable URL: http://www.annaesonline.uni.lodz.pl/archiwum/2014/2014_3_jarecki_53_64.pdf

The Precariat in Poland - Reasons, Consequences and Potential Improvement of the Situation on the Labour Market

Author: Wojciech Jarecki

Source: 'Annales. Ethics in Economic Life' 2014, vol. 17, no. 3, pp. 53-64

Published by Lodz University Press

Stable URL: http://www.annaesonline.uni.lodz.pl/archiwum/2014/2014_3_jarecki_53_64.pdf

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2014

Used under authorization. All rights reserved.

Wojciech Jarecki

Uniwersytet Szczeciński, Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim

e-mail: wojciech.jarecki@wneiz.pl

Prekarianizm w Polsce – skala zjawiska, skutki i perspektywy

The Precariat in Poland– Reasons, Consequences and Potential Improvement of the Situation on the Labour Market

The precariat is a notion and a phenomenon that has drawn special attention of economists since the turn of 20th and 21st centuries. The article is based on the assumption that the precariat involves unwanted and long-term insecurity and uncertainty, a highly changeable situation on the labour market and many other negative consequences.

The paper advances the thesis according to which the phenomenon in question will escalate and be experienced by a growing number of people who have reached pre-retirement age and are no longer mobile in occupational terms. The article is aimed at presenting reasons of possible growth of the problem under discussion, as well as the consequences faced by people who deal with it. Last but not least, potential ways of fighting precarity will be discussed.

The analysis will be based on the literature on the subject, data derived from Central Statistical Office of Poland (GUS) and Eurostat, as well as research conducted by the author.

Keywords: precariat, labour market

JEL Classification: J21, J28

1. Wprowadzenie

Pojęciem, które od przełomu XX i XXI wieku zyskuje na popularności jest prekarianizm. Termin ten nawiązuje do dwóch słów: „proletariat”, mającego konotacje z czasów PRL czy też konotacje marksistowskie¹ i oznaczające wówczas ludzi pracujących, ale nieposiadających środków produkcji i wyzyskiwanych, oraz ang. *precarious*, czyli niepewny. W artykule przyjęto, że oznacza on zjawisko przymusowej, długoterminowej niepewności i niestabilności funkcjonowania na rynku pracy², bliskie spotykanemu w Japonii określeniu „pracujący biedni”³, a także uzyskiwanie niskich wynagrodzeń.

Analizę podjęto w kilku aspektach, odnosząc ją do niestabilności i niepewności pracy oraz stosunkowo niskich wynagrodzeń. Objęto nią Polskę w odniesieniu do średnich dla całej Unii Europejskiej (EU 28). Wykorzystano dane GUS, Eurostatu i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Celem artykułu jest zarysowanie skali zjawiska i przedstawienie perspektyw jego zmian. Postawiono przy tym tezę, że prekarianizm będzie się pogłębiał i coraz częściej dotyczył osób po 50. roku życia.

2. Prekarianizm jako zjawisko społeczno-ekonomiczne

Prekarianizm jest terminem stosunkowo nowym. Najpierw, i to jeszcze w latach 80. XX wieku, pojawił się termin „prekaria”. Używany był przez socjologów (m.in. P. Bourdieu) i odnosił się do sytuacji osób pracujących przy winobranii, a zatem pracujących sezonowo. Z czasem prekariatem, czy też prekarianizmem, zaczęły interesować się inne nauki, m.in. ekonomia⁴. Należy jednak dodać, że chociaż samo zjawisko nie było wcześniej określane wspomnianym terminem, to bez wątpienia istniało od dawna, a być może najwięcej osób było nim dotkniętych w XVIII i XIX wieku. Dlatego należałoby raczej mówić o współczesnym prekarianizmie.

Badaczem, który najszerzej opisał zjawisko prekariatu, jest Guy Standing. Zwrócił on szczególną uwagę na socjoekonomiczny aspekt, charakteryzując prekariat jako ludzi pozbawionych siedmiu gwarancji zatrudnienia⁵:

- (1) gwarancji rynku pracy, czyli odpowiednich możliwości pracy;
- (2) gwarancji zatrudnienia – odpowiedniej ochrony pracownika przed zwolnieniem i stosownego dostosowania w tym względzie przepisów prawnych;

¹ W zasadzie pojęcie to „kojarzy się” z okresem PRL, a nie pochodzi z tego okresu, bo korzenie słowa „proletariat” sięgają starożytnego Rzymu.

² J. Sowa, *Prekariat – proletariat epoki globalizacji* [w:] *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, http://dl.dropboxusercontent.com/u/1781042/sowa_prekariat.pdf, s. 108–109.

³ Szerzej opisywali ten problem: J. Obinger, *Working on the Margins: Japan's Precariat and Working Poor*, „Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies”, 25th February 2009; T. Ueno, *Precariat Workers Are Starting to Fight for a Little Stability*, „Japan Times Online”, 21st June 2007.

⁴ Warto tu zauważyć, że do rozumienia pojęcia prekarianizmu nawiązywały też teorie segmentacji.

⁵ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, http://www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/01_Prekariat_Rozdz.1.pdf, s. 14.

- (3) gwarancji pracy, czyli gwarancji związanej z wykonywaniem danej pracy, z pewnością wykonywania takich, a nie innych obowiązków;
- (4) gwarancji bezpieczeństwa w pracy, czyli szeroko pojętej ochrony zdrowia pracownika;
- (5) gwarancji reprodukcji umiejętności, czyli zapewnienia nauki zawodu, szkoleń, jak i właściwego wykorzystania nabytych umiejętności w pracy;
- (6) gwarancji dochodu, czyli dopasowanej do wykonywanej pracy stałej pensji;
- (7) gwarancji reprezentacji, czyli gwarancji przedstawicielstwa interesów pracownika, na przykład bycia członkiem niezależnego związku zawodowego.

Prekarianizm dotyczy zatem ludzi pracujących, ale często dorywczo, zatrudnianych na krótkoterminowe umowy, migrujących w poszukiwaniu zarobku, pracujących na częściowe etaty. Prekarianie, poza tym, że pracują tymczasowo i za niewielkie pieniądze, charakteryzują się też pewnym brakiem tożsamości opartej na pracy (nie mają poczucia przynależności do grupy zawodowej, mają ograniczone możliwości rozwoju) i niezadowoleniem z miejsca zajmowanego na rynku pracy. Czują się przez to wyalienowani i traktowani instrumentalnie – są zatem grupą, która niejako sąsiaduje z bezrobotnymi.

Charakterystyczny dla prekarian jest przymus wykonywania określonej pracy i miejsca jej wykonywania, przedsiębiorstwa, zawodu itd. Można powiedzieć, że poniekąd stracili oni kontrolę nad wykonywaną pracą. Powoduje to wiele dodatkowych trudności dla tych osób, np.: ograniczone możliwości rozwoju i brak reprodukcji umiejętności, gdyż zmienia się pracodawcę i nie nabiera się odpowiedniej wprawy, nie podejmuje się szkoleń; niewielki wzrost kwalifikacji, jaki się spotyka, ma tylko częściowe zastosowanie w kolejnej pracy⁶. Dotkliwie dla samopoczucia czy nawet godności prekarianina są: brak wpływu na decyzje podejmowane w przedsiębiorstwie, ograniczone możliwości zarządzania własnym czasem oraz duża intensywność wykonywanej pracy.

Prekarianizm odnosi się głównie do osób słabiej wykształconych, ale zapewne i do części tych lepiej wykształconych (w tym przypadku byłby związany z wykonywaniem rodzaju pracy poniżej oczekiwań i możliwości w zakresie statusu i/lub wynagrodzeń).

Niekorzystna sytuacja prekarian na rynku pracy rzutuje też na inne dziedziny ich życia. Odzwyczajają się oni od myślenia długoterminowego, od planowania i realizowania planów długookresowych, w tym własnego rozwoju. Prekarianin zaczyna działać instynktownie i nieracjonalnie. Takie podejście do życia wzmacniają tak silnie współcześnie rozwinięte media społecznościowe, z których korzystają szczególnie młode osoby, dotknięte w większym stopniu trudną sytuacją na rynku pracy⁷. W efekcie coraz bardziej brakuje czasu na refleksję i racjonalne myślenie. Jak

⁶ Ibidem, s. 12.

⁷ N. Carr, *The Shallows: What the Internet Is Doing to Our Brains*, „The Wall Street Journal”, New York 2010, s. 1.

podkreśla Standing⁸, ludzie mają coraz częściej poglądy skonstruowane społecznie, powierzchowne i podporządkowane zdobyciu akceptacji innych⁹.

Rozwojowi prekarianizmu sprzyja też natłok informacji, z jakim spotyka się współczesne społeczeństwo. Szczególnie młode osoby nie potrafią ich właściwie segregować, nie mają czasu na oddzielenie informacji ważnych od nieważnych¹⁰. Być może grozi to też kolejnym pokoleniom na rynku pracy.

Zarys aspektów dotyczących prekarianizmu, szczególnie w zakresie bezrobocia, umów o pracę i wynagrodzeń, zostanie przedstawiony w kolejnej części.

3. Skala zjawiska prekarianizmu i perspektywy zmian

Sytuacja pracowników będących w najtrudniejszym położeniu na rynku pracy (gdy przyjmie się, że tym kryterium jest właśnie posiadanie tejże pracy) pogorszyła się na skutek kryzysu gospodarczego lat 2008–2009. Największymi ofiarami tego kryzysu są osoby młode. Bez pracy w 2013 roku było ponad 23% osób poniżej 25. roku życia w UE 28, a ponad 27% w Polsce, czyli o około 50% więcej niż w 2008 r. Pomimo ożywienia gospodarczego trwającego czwarty rok stopa bezrobocia wzrastała (tabela 1).

Tabela 1. Średnioroczna stopa bezrobocia w UE i Polsce w latach 2004–2013 ogółem i osób poniżej 25. roku życia

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE 28	9,3	9,0	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,6	10,4	10,8
Polska	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3
UE 28 poniżej 25 lat	19,1	18,9	17,6	15,7	15,8	20,1	21,1	21,4	23,0	23,4
Polska poniżej 25 lat	39,6	36,9	29,8	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3

Źródło: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

Stopa bezrobocia w UE 28 obniżyła się do poziomu 7,0% w 2008 roku, a następnie zaczęła rosnąć, osiągając prawie 11% w 2013 roku (tabela 1). W Polsce zmiany były korzystniejsze. Stopa bezrobocia spadła z ponad 19% w 2004 roku do prawie 7% w roku 2008, po czym wzrosła do nieco ponad 10% w 2013 roku. Znacznie gorsza była sytuacja osób mających poniżej 25 lat. W tej grupie wiekowej stopa bezrobocia w UE 28 spadła z ponad 19% w 2004 roku do niecałych 16% w 2008

⁸ G. Standing, op. cit., s. 25.

⁹ Zob. poziomy rozwoju moralnego Kohlberga opisane w: B. Klimczak, *Etyka gospodarcza*, UE Wrocław, Wrocław 2011.

¹⁰ M. Richtel, *Hooked on Gadgets, and Paying a Mental Price*, „The New York Times”, 7th June 2010, s. 1.

roku, po czym wzrosła do ponad 23% w 2013 roku. Z kolei w Polsce stopa bezrobocia najmłodszych uczestników rynku pracy spadła z prawie 40% w 2004 roku do 17% w 2008 roku i wzrosła do ponad 27% w 2013 roku. Należy dodać, że zapewne stopa bezrobocia tych osób w Polsce byłaby wyższa, jednak są to już w większości osoby z niżu demograficznego.

Warto zauważyć, że bezrobotni w UE, w tym i w Polsce, są w niemalże połowie bezrobotnymi przez ponad rok¹¹ (tabela 2).

Tabela 2. Długotrwale bezrobotni w UE 28 i Polsce jako procent bezrobotnych ogółem

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE 28	46,2	46,0	45,5	42,9	37,2	33,4	40,1	43,1	44,6	47,5
Polska	54,0	57,7	56,1	51,3	33,5	30,3	31,1	37,2	40,3	42,5

Źródło: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

Dane w tabeli 2 pokazują, że w UE 28 prawie połowa bezrobotnych była bezrobotna dłużej niż rok. W Polsce odsetek ten wyniósł w latach 2012–2013 ponad 40% i, podobnie jak w całej UE 28, ma tendencję wzrostową.

Kolejnym, bardzo ważnym problemem odnoszącym się do wykonywanej pracy, szczególnie przez osoby młodsze, jest jej ograniczoność czasowa (tabela 3).

Tabela 3. Pracownicy mający umowę na czas określony w procencie wszystkich pracujących w określonym wieku (2004–2013)

Kraj	Wiek	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE 28	15–64	13,2	14,0	14,5	14,6	14,1	13,5	13,9	14,0	13,7	13,8
Polska		22,5	25,6	27,3	28,2	26,9	26,4	27,2	26,8	26,8	26,8
UE 28	15–24	37,6	40,0	40,9	41,3	40,2	40,4	42,1	42,4	42,2	42,7
Polska		60,6	65,1	67,3	65,7	62,8	62,0	64,5	65,6	66,4	68,6
UE 28	50–59	5,8	6,1	6,5	6,6	6,5	6,4	6,6	6,5	6,5	6,5
Polska		11,7	14,6	16,5	17,9	17,4	17,3	17,1	16,7	16,2	15,8

Źródło: Eurostat, *Arbeitsnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag in Prozent der Gesamtzahl Arbeitsnehmer, nach Geschlecht und Alter (%)*.

Wśród osób mających 15–64 lat i pracujących w UE 28 około 14% miało w latach 2004–2013 umowę na czas określony (tabela 3). W tym samym okresie w Polsce taki rodzaj umowy miało ponad 25% pracowników, przy czym w latach

¹¹ W ciągu ostatnich dwóch lat.

2010–2013 nastąpiła stabilizacja na poziomie 27%. Znacznie mniej korzystna sytuacja w tym aspekcie dotyczy osób w wieku 15–24 lat. W UE 28 było to około 40%, a w Polsce ponad 60%, z tendencją zwykłą od 2010 roku – w 2013 roku osiągnięto poziom prawie 70%.

Praca w oparciu o umowę na czas określony jest łatwiej akceptowalna na początku kariery zawodowej, ale ta forma zatrudnienia, jak widać w danych zawartych w tabeli 3, staje się normą dla młodych. Po upływie jednej umowy pracodawca być może oferuje kolejną, wymuszając też przyjęcie niskiej pensji w zamian za niepewną obietnicę stałego zatrudnienia, albo zwalnia pracownika.

W związku z tym, że spotyka się opinie, iż trudna sytuacja na rynku pracy dotyczy też osób po 50. roku życia, w omawianej tabeli umieszczono odpowiednie dane. Z danych tych wynika, że stosunkowo niewiele osób w wieku 50–59 lat pracuje na umowy na czas określony (w UE 28 niecałe 7%, w Polsce niecałe 16%).

Dla części osób kolejnym problemem na rynku pracy może być zatrudnienie na niepełny etat. Pod tym względem sytuacja w Polsce wygląda lepiej niż we wszystkich krajach unijnych (tabela 4).

Tabela 4. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce i UE w latach 2004–2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE 28	17,2	17,8	18,0	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	19,9	20,3
Polska	10,8	10,8	9,8	9,2	8,5	8,4	8,4	8,0	7,9	7,8

Źródło: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

W UE 28 następuje lekka tendencja wzrostowa odsetka osób zatrudnionych na niepełny etat. W 2013 roku przekroczył on 20% (tabela 4). W Polsce występuje tendencja malejąca i odsetek ten wyniósł w 2013 roku niecałe 8%. Korzystniejsza sytuacja w Polsce wynika zapewne z niskiej siły nabywczej uzyskiwanego wynagrodzenia¹².

Następnym ważnym zagadnieniem jest kwestia wynagrodzeń. Z uwagi na trudności z uzyskaniem stosunkowo nowych danych dotyczących wynagrodzeń według grup wiekowych w całej Unii Europejskiej analizę ograniczono do Polski. Grupy zawodowe uzyskujące najniższe wynagrodzenia w Polsce zostały przedstawione w tabelach 5 i 6, zamieszczonych na kolejnych stronach.

¹² Na przykład w UE 27 wynagrodzenia są obciążone w około 37% kosztami mieszkaniowymi, podczas gdy w Polsce – w 63%.

Tabela 5. Udział 10 grup pracowników o wynagrodzeniach w wysokości co najwyżej równej 50% wynagrodzenia przeciętnego (1947,9 zł) według grup zawodów

Numer i nazwa grupy zawodów	Odsetek uzyskujących wynagrodzenie do 1947,9 zł	Liczba pracujących (tys.)	Liczba pracowników uzyskujących wynagrodzenie do 1947,9 zł (tys.)
514. Fryzjerzy, kosmetyczki, pokrewni	69%	6,7	4,6
621. Robotnicy leśni, pokrewni	64%	2,0	1,3
941. Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	62%	39,7	24,6
541. Pracownicy usług ochrony	62%	114,5	71,0
911. Pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe	61%	264,0	161,0
513. Kelnerzy i barmani	60%	29,2	17,5
912. Myjący pojazdy, szyby, praczki i inni sprzątacze	56%	10,3	5,8
753. Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	54%	107,4	58,0
622. Rybacy	52%	1,9	1,0
522. Pracownicy sprzedaży w sklepach	50%	421,3	210,1
Ogółem	—	—	612,9

Źródło: *Zatrudnienie i wynagrodzenie według grup zawodów w październiku 2012*, GUS, Warszawa 2014, s. 30, 78–82.

Z danych zawartych w tabeli 5 można wyciągnąć kilka ważnych wniosków. Po pierwsze ponad połowa osób w wymienionych grupach zawodowych nie osiąga połowy przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce. Tylko w wymienionych 10 grupach jest to ponad 600 tys. osób. Po drugie są to osoby, które w zdecydowanej większości mają określony zawód. Z powyższych danych wynika, że jednak ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej czy technikum nie daje dużych szans na godziwe wynagrodzenie.

Uzupełnieniem tabeli 5 mogą być dane zawarte w tabeli 6. Pokazują one między innymi, że w trudnej sytuacji na rynku pracy mogą być też osoby mające skończone studia wyższe i w miarę stabilne zatrudnienie, ale uzyskujące wynagrodzenie trudne do zaakceptowania (np. pielęgniarci).

Tabela 6. Pracownicy zarabiający poniżej przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w wybranych grupach zawodów w październiku 2012 roku

Numer i nazwa grupy zawodów	Odsetek wynagrodzenia przeciętnego	Liczba pracujących (tys.)	Odsetek pracujących
Specjaliści	122,5	2100,0	26,0
Pielęgniarki	84,1	242,4	3,0
Położne	83,0	26,2	0,2
Specjaliści ratownictwa medycznego	76,0	1,1	0,0
Technicy i inny średni personel	99,8	935,5	11,6
Średni personel ds. zdrowia	74,6	114,0	1,4
Średni personel z dziedziny prawa, spraw politycznych, kultury	76,2	65,7	0,8
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	58,2	852,4	10,6
Kucharze	53,9	54,9	0,6
Kelnerzy i barmani	51,3	29,2	0,4
Fryzjerzy, kosmetyczki, pokrewni	54,7	6,7	0,1
Pracownicy sprzedaży w sklepach	56,5	421,3	5,3
Kasjerzy	59,0	44,5	0,6
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	54,4	33,0	0,4
Pracownicy usług ochrony	55,7	114,5	1,4
Pracownicy przy pracach prostych	57,5	701,2	8,7
Pomoce domowe i sprzątaczk	49,5	274,3	3,4
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	49,2	39,7	0,5

Źródło: *Zatrudnienie i wynagrodzenie według grup zawodów w październiku 2012*, GUS, Warszawa 2014, s. 75–89.

W tabeli 6 pokazano dane dotyczące wynagrodzeń osób w niektórych grupach zawodowych. Można zauważyć, że nawet wśród specjalistów, mających w zdecydowanej większości wyższe wykształcenie, jest duża grupa (pielęgniarki i położne), bo około 250 tys., mająca wynagrodzenie wynoszące około 83–84% przeciętnego wynagrodzenia w Polsce, a około $\frac{1}{3}$ niższe od wynagrodzenia przeciętnego dla specjalistów. Pielęgniarki, mając nawet w miarę stabilną pracę i wykonując konkretny zawód, na skutek niskiego wynagrodzenia są „wypychane” z tego rynku – właśnie ze względu na niskie wynagrodzenia w stosunku do posiadanych kwalifikacji. W efekcie z jednej strony zapewne dla części niezadowolające wynagrodzenie, a z drugiej stosunkowo duży popyt na tych specjalistów za granicą spowoduje, że mimo że na polskim rynku pracy są oni prekarianami, to np. w Niemczech już nimi nie będą.

Trudna jest też sytuacja średniego personelu ds. zdrowia oraz średniego personelu z dziedziny prawa, spraw politycznych, kultury (w sumie około 180 tys. osób). Mając przynajmniej wykształcenie średnie, uzyskują oni wynagrodzenie o $\frac{1}{4}$ niższe od przeciętnego.

Zdecydowanie najtrudniejsza pod tym względem jest sytuacja osób pracujących w zawodach: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz pracownicy przy pracach prostych. Zapewne wykształcenie tych osób jest stosunkowo niskie, ale zarobki ponad 1,5 mln osób na poziomie 0,6 wynagrodzenia przeciętnego nie są zapewne motywujące i pozwalają na zaspokajanie tylko absolutnie minimalnych potrzeb, w zasadzie jedynie mieszkaniowych (zob. przypis 4).

Zjawisko prekarianizmu opisuje się najczęściej w kontekście ludzi młodych. W Polsce, jak pokazuje chociażby tabela 3, w znacznie mniejszym stopniu dotyczy ono osób, które są w wieku przedemerytalnym. Jednakże zmiany demograficzne spowodują zapewne, że w najbliższych kilku latach zjawisko zacznie w znacznie większym stopniu dotyczyć osób w wieku okołoemerytalnym, to znaczy mających 55–65 lat (tabela 7).

Tabela 7. Stan i struktura ludności w czerwcu 2014 roku¹³

Wiek	Liczba osób (w tys.)	Rok osiągnięcia 65 lat
70	258	2008
69	268	2009
68	327	2010
67	404	2012
66	444	2013
65	472	2014

¹³ Dane dotyczą w zasadzie czerwca 2013 roku, ale dla łatwiejszej analizy dodano rok, czyli przyjęto, że w każdej z analizowanych grup wiekowych wszyscy żyć będą w 2014 roku. Warto też dodać, że dla osób mających 45 lat średnie trwanie życia wynosi 30 lat dla mężczyzn i 37 dla kobiet, a w wieku 60 lat – 19 lat dla mężczyzn i 24 lata dla kobiet (*Trwanie życia*, GUS, Warszawa 2013, s. 19–20).

Wiek	Liczba osób (w tys.)	Rok osiągnięcia 65 lat
64	495	2015
63	522	2016
62	543	2017
61	556	2018
60	566	2019
59	583	2020
58	594	2021
57	596	2022
56	596	2023
55	583	2024
54	557	2025
53	526	2026
52	502	2027
51	491	2028
50	484	2029
49	474	2030
48	466	2031
47	462	2032
46	463	2033
45	470	2034

Źródło: *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym*, GUS, Warszawa 2013, s. 16.

Dane zawarte w tabeli 7 przedstawiają kilka istotnych informacji. Po pierwsze, że przynajmniej od 2010 roku następuje dynamiczny wzrost liczby osób mających 65 lat. Po drugie, że w czerwcu 2014 roku będzie około 470 tys. 65-latków (wiek przechodzenia mężczyzn na emeryturę) i 566 tys. 60-latków (wiek przechodzenia kobiet na emeryturę), ale najwięcej osób będzie w wieku 56–58 lat. Szczyt osiągania wieku emerytalnego w Polsce nastąpi zatem dopiero za kilka lat, ale liczba emerytów będzie rosła zapewne kilkanaście lat. Te informacje pozwalają wysunąć wniosek, że liczba osób w wieku przed-, około- i emerytalnym będzie na tyle duża, że wpłynie to istotnie na wydatki budżetowe: na wysokość uzyskiwanych emerytur i rent oraz na wydatki na opiekę zdrowotną, a w efekcie spowoduje wzrost konieczności pracy osób w wieku emerytalnym i okołoemerytalnym. Może to być o tyle trudne dla

tych osób, że, jak podaje Eurostat, zaledwie 7% Polaków w wieku 50–69 lat chce pracować, przy średniej unijnej 28%. Polacy zajmują pod tym względem ostatnie miejsce w UE (interesująca byłaby informacja o przyczynach takiego zjawiska). Można zatem przypuszczać, że znaczna część osób w wieku okołoemerytalnym będzie wykonywała prace dorywcze, niezgodne z kwalifikacjami itd. – starzenie się społeczeństwa polskiego spowoduje więc zapewne wzrost prekariatu w starszych grupach wiekowych.

4. Wnioski

Przedstawione dane statystyczne pozwoliły zarysować skalę zjawiska prekarianizmu. Zostało pokazane, że dotyczy ono głównie osób młodych, z których większość nie ma stałej pracy i jest długotrwale bezrobotna. Kolejnym problemem jest uzyskiwanie niskich wynagrodzeń. Okazuje się, że dotyczy to nie tylko osób słabiej wykształconych, ale również tych po studiach. W efekcie może występować spadek motywacji i coraz większa skłonność do emigracji.

Istnieje też poważne zagrożenie, że na skutek zmian demograficznych prekarianizm rozwinie się wśród osób w wieku okołoemerytalnym. W ciągu kilkunastu lat w Polsce znacznie wzrośnie liczba osób starszych, które poprzez niskie świadczenia emerytalne zostaną zmuszone do wykonywania prac przypadkowych, niezgodnych z kwalifikacjami, poniżej oczekiwań i aspiracji.

Podsumowując powyższe rozważania, można stwierdzić, że prekarianizm jest związany z niepewnością pracy i niskimi wynagrodzeniami, co utrudnia planowanie przyszłości i godne życie, a często wręcz zmusza do zdania się na łaskę innych. Wpływa to negatywnie na chęć zakładania rodziny, usamodzielnienia się, posiadania dzieci. Poza tym rozszerzanie się prekarianizmu może powodować zanikanie klasy średniej, która jest swego rodzaju windą społeczną, wciągającą kolejnych ludzi do zamożniejszej warstwy, co wpływa korzystnie na stabilizację gospodarczą.

Obecnie niestabilność i ciągła zmiana to rzeczywistość, która dotyka nie tylko mechaników, sprzedawców, kucharzy, ślusarzy¹⁴ itd., ale i osoby oraz zawody, które wydawałyby się stabilne i o zadowalających wynagrodzeniach (pielęgniarki, położne). Może wkrótce dotknie pracowników naukowych?

Chociaż nie da się przytoczyć dokładnych liczb, można przypuszczać, że obecnie w wielu krajach około ¼ dorosłej populacji żyje w prekariacie. To nie tylko kwestia niepewności zatrudnienia, umów terminowych czy niskich wynagrodzeń. W dużej mierze chodzi o nieoferowanie możliwości rozwoju kariery oraz o niezapewnianie poczucia tożsamości zawodowej.

¹⁴ Pracownicy z tych grup zawodowych byli najczęściej osobami bezrobotnymi w II połowie 2013 roku (*Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w II półroczu 2013 roku*, MPiPS, Warszawa 2014, s. 7).

Bibliografia

- Bednarski M., Frieske K.W., *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012.
- Bourdieu P., *Co tworzy klasę społeczną? O teoretycznym i praktycznym istnieniu grup*, „Recykling idei” 2008, nr 11.
- Carr N., *The Shallows: What the Internet Is Doing to Our Brains*, „The Wall Street Journal”, New York 2010, s. 1.
- Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies, 25th February 2009.
- Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.
- Klimczak B., *Etyka gospodarcza*, UE Wrocław, Wrocław 2011.
- Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym, GUS, Warszawa 2013.
- Obinger J., *Working on the Margins: Japan's Precariat and Working Poor*, „Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies”, 25th February 2009.
- Richtel M., *Hooked on Gadgets, and Paying a Mental Price*, „The New York Times”, 7th June 2010.
- Sowa J., *Prekariat – proletariat epoki globalizacji [w:] Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, http://dl.dropboxusercontent.com/u/1781042/sowa_prekariat.pdf.
- Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, http://www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/01_Prekariat.
- Trwanie życia, GUS, Warszawa 2013.
- Ueno T., *Precariat Workers Are Starting to Fight for a Little Stability*, „Japan Times Online”, 21st June 2007.
- Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w II półroczu 2013 roku, MPiPS, Warszawa 2014.
- Zatrudnienie i wynagrodzenie według grup zawodów w październiku 2012, GUS, Warszawa 2014.